

総 説

有配偶女性の就労選択行動に関する実証的研究の文献レビュー —有配偶女性の就労選択行動と内面的要素の関連を中心に—

The review of empirical study which focused the working patterns of Japanese married woman

一瀬 貴子

要約：本稿の主な目的は、有配偶女性における就労選択行動の規定要因に関する既存研究の結果を概観し、主に有配偶女性の内面的要素に焦点を当てて整理し、文献レビューを通して研究課題を見出すことである。

研究の結果、(1)女性の就労選択行動と就労前に形成されている内面的要素との関連に焦点をあてた研究より、①学生時代のキャリア志向、②実母のライフスタイルに対する認知的評価、③自己効力感や結果期待やキャリアに対する自己概念の低下がキャリアバリアとなっている、(2)ライフイベント（結婚・育児）と就労している有配偶女性の内面的要素との関連に焦点を当てた研究より、①有配偶女性が内面化している性別役割分業意識と、②地域に存在する性別役割分業規範がキャリアバリアとなっていることが明らかとなった。これらのキャリアバリアを克服し就労している女性のロールモデルが社会的にも必要である。

今後の研究の課題は、「小1の壁」というライフイベントにおける有配偶女性の就労選択行動の規定要因について、女性が内面化している安全や教育に関する性別役割分業意識・子どもの地位達成リスク意識などを取り入れた実証研究を行うことである。

Key Words：キャリアバリア、ワーク・ファミリー・コンフリクト、実母のライフスタイルに対する認知的評価、ダグラス＝有沢の法則

問題の所在

就労している20歳代後半から30歳代後半の有配偶女性は、就労を通して行うキャリア形成と同時並行して、出産をするか否か及び出産適齢期内に出産する子どもの人数の意思決定や、育児期においてそれまでの就労形態を継続するか変更するのかなど、女性ならではのキャリアバリアに阻まれながら、就労行動を選択せざるを得ないのではないかと思う。

平成19年の『就業構造基本調査』〔総務省統計局、2008〕の結果によると、女性の有業率について、平成14年のデータでは30～34歳（56.8%）、35～39歳（61.1%）を底とするM字型を示したが、平成19年のデータでは30～34歳（63.5%）、35～39歳（64.6%）と、底がそれぞれ6.7%、3.5%の上昇となっており、M字型の谷底が徐々に上がっている〔統計局・政策統括官・統計研修所、2008〕。

また、「夫婦と子どものいる世帯」では、妻の年齢が

15～39歳の世帯のうち、末子が12歳未満である世帯について、末子の年齢階級別に妻の有業率をみると、平成19年のデータでは、末子が「3歳未満」の33.1%から「9～11歳」では71.6%となっており、子どもが成長するにつれて女性の仕事への復帰が進んでいることがうかがえる。また、未就学の子がいる世帯でも、平成19年では平成14年に比べて末子が「3歳未満」では4.0%上昇、「3～5歳」では5.7%上昇となっており、育児をしながら働く女性の割合が高くなっている〔総務省統計局・政策統括官・統計研修所、2008〕。

次に、女性就労者の雇用形態をみると、25～29歳では「正規の職員・従業員」が59.9%と最も高いが、女性は35～39歳の層でも「正規の職員・従業員」の比率のほうが高いものの、この層より「パート」の雇用形態の比率が高まり、40歳代に入ると「正規の職員・従業員」よりも「パート」の雇用形態のほうが高くなっている。具体的には、女性40歳～44歳では「パート」が42.1%、45～49歳では44.7%となっている〔総務省統計局、2008〕。

以上のデータより、主に二つのことがいえる。一つ目は、

30～34歳という年代の女性をM字型の谷底とする有業率は徐々に上がっているということ、二つ目は、育児期真っ只中の30歳代後半では就労形態を「パートタイム」に変更し、40歳代に入っても「パートタイム」という就労形態を継続するという傾向がみられることである。

我が国の合計特殊出生率には地域ごとに差があるとはいえ、全体的に有配偶女性は、育児というライフイベントを経験する際に、就労の継続や就労形態の変更に關する決断を迫られ、葛藤することが多いのではないかと考えられる。有配偶女性の就労選択行動の規定要因に關する既存研究では、子どもが乳幼児期というライフステージにおける就労選択行動を規定する環境的要因に焦点をあてたものが多かったように思われる。しかし、30歳代後半から40歳代にかけての就労形態が「フルタイム」就労よりも「パートタイム」就労の有配偶女性が多いというデータより、何故、30歳代後半から就労形態を変更することが多くなるのかという点についての研究課題を見出すことが必要であると思われる。この研究テーマは、女性が安心して、子育てをしながら自らの就業希望にそった就労選択行動をする長期的な支援策の一環としても、また、少子化を抑制する支援策の視点としても、大変有意義なものといえるのではないだろうか。

本稿の主な目的は、有配偶女性の育児期における就労選択行動を規定する要因の既存研究の結果を概観し、育児というライフイベント要因・個人的要因（内面的要素）などに焦点をあてて整理し、文献レビューを通して、今後の研究課題を見出すことである。

1. 有配偶女性のライフイベントに焦点をあてた既存研究のレビュー

本章では、有配偶女性の就労行動を規定する要因として、人生の節目（以下、ライフイベント）に焦点をあてた既存研究の結果を概観する。

(1) 大学在籍時における就業選択行動の規定要因

筆者は、女性の就労選択行動は、結婚や出産というライフイベントのみの影響を受けるのではないと考える。もっと早い段階において様々な要因の影響を受けるであろう。まず、就活を行う学生時代には、既に将来のライフコースを具体的に設計し、その理想像に沿った条件に見合った就労形態や職種を選択するのではないだろうか。その視点から、既存研究をレビューした結果、一つの論文がヒットした。〔嘉本, 2004〕は、近畿圏にある女子大学生の就業意識ならびに育児に対する考え方につ

いて量的調査を行っている。四年制大学的女子学生のうち、「キャリアグループ（キャリア継続型・非婚・シングル型）」は、公務員・出版編集・教員など専門性の高い分野での就労を目指しているが、「M字型・3歳児世話型グループ（仕事を産後により離職し、パート・フルタイムの仕事に復帰）」および「専業主婦グループ」は、専門性の高い職種への就労希望は希薄であり、末子年齢が13歳を超えて本人が40歳を過ぎても、離職後は就労希望があったとしても専業主婦にならざるを得ないグループとして想定されている。特に、キャリアグループを志向した学生にのみみられる特徴として学生の実母や祖母が影響しており、特に実母が「地方型（学生の実母が祖父母と同居し、地方都市に住んでいる）フルタイム」で働いていた場合、学生自身も「キャリアグループ」に属する傾向がある。以上のことより、就活を行う学生時代において女性が持っている「キャリア志向」が、結婚・出産後の就労選択行動を規定していることが分かる。

(2) 結婚時における規定要因

〔伊藤, 2010〕が行っている面接調査では、結婚時の就労選択行動は消極的になることが明らかとなっている。理由は「体力的に厳しいから」というものである。また、〔脇坂ら, 2000〕は、大卒女性の就業意欲の調査を行っており、高学歴女性の年齢別労働力率がM字型になっていないという事実に着目して量的調査を行っている。大卒女性が就業継続している理由としては約半数が「生活のため」を挙げていたが、「仕事から得るものが多い」が3割、「やりがいのある仕事」「使命感」がそれぞれ2割であった。一方、退職の理由は「結婚や夫の転勤による引越し」が32.3%、「子育ては自分の手でしかなかった」が32.1%、「両立は時間的・体力的に困難」が30.4%であった。

また、〔佐藤, 2006〕では、正社員として総合スーパーで働く女性が、結婚後も働き続ける際にどのように働き方を変化・調整しているのかを明らかにしている。その結果、A社で働く女性は入社時に移動範囲に制限のないレギュラー社員として入社するものの、結婚を機に「転居を伴わない移動のみ・店次長や担当マネージャーまでの昇進制限あり」というエリア社員として働く率が高くなることが分かった。この研究の量的調査の結果では、既婚子どもなしの女性社員の47.5%が、自発的そして会社からのプレッシャーにより「エリア社員に転換した」と回答している。つまり、エリア社員に転換する女性たちは、「転居を伴わない働き方をする」ことで、家庭を大事

にしたい、けれども仕事もしたい。だからこそ結婚を機にエリア社員に転換することを、家庭のことを考えれば仕方ない」と受容していくのである。

これらの研究から、女性は、キャリアを積むことに前向きになっているものの、「結婚」や「配偶者の転居」というライフイベントの際には、仕事と家庭の両立によるコンフリクトを抱える状態であり、コミューターマリッジを避けるために就業形態を変更せざる状態にあるといえる。

(3) 出産時における規定要因

1) 第一子出生時

まず、第一子を出産する前後で、就業形態を変更する女性が多いのが現実である。〔武石, 2006〕〔厚生労働省, 2008〕〔池田・今野ほか, 2010〕では、第一子を出産した女性の73.5%が出産1年前は仕事をしていたが、出産後はそのうち67.4%が仕事を辞めている。出産半年後の時点では常勤で働くのは17.8%、出産2年半後で3分の1が就業しているが、残る64.4%は復帰を見送っているままであるというデータがある。また、育休後に両立を続けられるめどが立たず、第一子出産を機に7割が退職しており、出産後で仕事を辞めた女性の約3割が就業継続を希望しながらも両立環境が整わず、特に父親自身の育休取得のニーズは3割と高いのに、育休取得は0.5%にとどまっている。それゆえ、女性は、「体力が持たなそうだから」という理由で退職を余儀なくされており、女性が子育てしながら仕事を続けることの壁はまだ厚いといえる。特に、看護師などの医療職の場合は、子どもが1歳～3歳児の場合、職業としてキャリア発達していくための労働条件整備が整っていないことのほうが急務となっている。

2) 末子年齢

末子年齢は、有配偶女性の就業率や就業形態に与える影響が大きい。〔細井, 2009〕〔眞鍋, 2004〕〔中原, 2009〕は、末子年齢が6歳以下はフルタイム・パートタイムともに有配偶女性の就業率は下がると述べている。

また、〔中原, 2009〕は、末子年齢と有配偶女性の就労選択行動との関連、および、末子年齢とストレーンとの関連について検証している。その結果、第一に、末子年齢が6歳以下の場合、パートタイムの就労形態の母親のほうがフルタイム形態の母親より、職業ストレーン・家庭ストレーンともに高い。第二に、末子年齢が7歳以上になると、パートタイムの就労形態の母親のほうがフルタイム形態の母親より、職業ストレーン・家庭ストレーン

ンともに低いことを明らかにしている。末子年齢が7～14歳の子どもがいる場合にはフルタイムでの就労率は低下するが、パートタイムでの就労率は増える。そして、末子年齢が15歳以上でもパートでの就労率は上昇するが、フルタイムでの就労率は統計的に有意な変化は示さなかったことを明らかにしている。

また、母親の就労の有無による精神的状態と末子年齢との関連について研究している論文がある〔吉井, 2004〕。この研究は、調査対象となる母親の年齢を35～44歳に絞り、末子年齢をライフサイクルの指標としたことで、ライフサイクルと就労の関係をより明らかにすることができている。具体的には、末子が中学生以上の場合、フルタイム就労形態の母親がもっとも不安や抑うつが低く、非就労者でもっとも高い。また、末子年齢と役割時間との交互作用効果を検討した結果、末子が就学前の年齢の場合、家事や子育て時間が長い者ほど、不安や抑うつが高いことが明らかとなった。

これらの研究結果から、第一子出生や末子年齢は、有配偶女性の就労行動の規定要因となっていることが分かった。子どもの年齢が乳幼児期では、仕事と家庭役割という役割葛藤から生じるストレスは、パートタイム就労形態で就労している女性が高いことが分かった。また、末子が小学校就学後の年齢では、仕事を通してのキャリアと家庭との両立を図ることが出来るワークライフバランスを性別役割分業意識に基づいて考え、労働時間の柔軟性が高いパートタイム就労を自発的に選択していることが分かった。

2. 就労女性の内面的要素に焦点をあてた既存研究のレビュー

(1) 性別役割分業意識

1) ワーク・ファミリー・コンフリクト

〔久井, 2007〕は、働き続けている女性から「仕事を辞めたい、でも続けたい」「仕事も家庭も十分に出来ていない、でも両立させたい」という言葉をよく耳にし、これらの言葉の裏にある女性の就労の動機づけの源泉を明らかにすることが必要であるという問題意識から、ワーク・ファミリー・コンフリクトの構造を明らかにすることを目的としている。ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、「個人としての役割と、家族構成員としての役割と、会社内での役割の3つの主体の間に相互に引き起こされる個人内の情動的变化のことである」と定義されている。

女性は、家族と企業との間でどのような行動をしている

るのだろうか。仕事への動機づけを分析するためにクラスター分析を行った結果、まず、就労の動機づけの源泉が「自己実現・社交（組織や他者とのふれあい）」型である場合に、ワーク・ファミリー・コンフリクトを感じる人が多いのではないかという結果が見出されている。

さらに、現在就労している6名の女性に対するインタビュー調査を実施し、「自らが自らを縛る（働くことは悪いことではないか、仕事をする事で周りに迷惑をかけていると思うときがある）」という形で、女性が無意識のうちに「自分自身がイメージする妻や母親のあるべき姿」を重視していたり、「夫が家事を協力してくれるのはありがたいが、本来自分がすべきことを夫にさせている」という意識があることを明らかにしている。

〔伊藤, 2010〕〔中井・松井・相良, 2006〕によると、女性本人やその配偶者がもつ「男性は仕事優先、女性は家庭優先」という伝統的性別役割分業意識がキャリアバリアとなっている。伊藤は面接調査を行っており、女性はこの伝統的性別役割分業観意識が根底にあるため、親、家族、夫、子どもをはじめとする「重要な他者との関係性」を重視して、結婚や出産による退職もしくは出産、家族の病気の世話、配偶者の転勤による退職などのライフイベントの際における人生の意思決定を行う傾向があることを明らかにしている。また、年齢による出産期限を気にして、キャリア形成過程における出産を躊躇しているケースがあることも分かった。

〔堀内, 2010〕は、資格と女性の就労意識との関係を調べるために「家庭科」教員免許状取得者の就労継続要因と、退職した要因を明らかにしている。その結果、「家庭科」教員という仕事はやりがいがあると考えた女性が8割存在する一方で、「家庭を優先しなかった」ために退職した人が5割であるという結果が明らかとなった。また、育児で就労行動を一時中断しても、資格を生かして再就職しているが、正規の教員になった者はおらず、臨任や非常勤講師である場合が多い。この結果より、表面上は女性の社会進出が増えたとみられるが、実際は性別役割分業を温存したまま男女ともに働き続けているのではないかといえる。

以上の結果より、有配偶女性自身やその配偶者が内面的に抱く「伝統的性別役割分業意識」が、ライフイベントにおける人生の意思決定を行う際のキャリアバリアとなることが分かった。しかし、レビューした研究では、性別役割分業意識を具体化させて検証しているものはないことから、一言に「性別役割分業意識」といっ

ても、安全面や教育面など、生活のどの側面における性別役割分業意識が、有配偶女性のキャリアバリアとなっているのかを検討する余地があると筆者は考える。

2) 地域間格差

女性自身が内面化する性別役割分業意識が、育児期における就労選択行動に及ぼす影響には、地域差があることが明らかとなっている。〔前田, 2008〕によると、大都市型（奈良・神奈川・大阪・千葉・埼玉）では、性別役割分業規範が作用するため専業主婦が誕生しやすく、地方型（富山・福井・山形・島根・高知）では、働く嫁という社会的規範が作用するため、同居者や近居する祖父母の援助を得ながら出産・育児期も継続就労するという兼業主婦が誕生しやすく、混合型（岐阜・長野県）では、M字型・3歳児神話型（2歳までは育児に専念し、3歳以上でパートの就労形態で働く）が多いことを明らかにしている。

〔高橋・田邊, 2003〕では、島根県についての事例研究から、地方の経済社会のジェンダー・バイアスの特質を明かにしている。島根県は、小規模な製造業・卸売・小売・飲食店業における女性の就労率が高く、これには経済的動機が高いし、三世代という直系家族によるインフォーマルケアで支えられていることも多い地域である。また、「本当は、母親は子どものそばにいたい」という共働き社会における性別役割分業規範が根強いいため、母親が就労について後ろめたい気持ちを味わっている危険性についても指摘している。また、日本各地では、ジェンダー不平等や差別の問題克服の取り組みとして「男女共同参画」の動きがあるが、農村型セクシズムが強い地域である島根県の女性は、「家計を支えるために女性は働かなければならない」というバイアスと「本当は女性は子どものそばにいたい」という二重のジェンダー・バイアスに縛られていると述べている。

〔松本, 2006〕は、鳥取県の25～44歳層の女性の就業率が全国平均よりも高いということを受けて、小学1年～3年生（母親の年齢層：35～39歳（48.0%）、30～34歳（23.0%））の母親を対象とした量的調査を実施している。回答者の7割が子育てをしながら就業しているが、「同居世帯（89.2%）」が多く、インフォーマルケアを受けながら就労している傾向が高い。また、就労形態も「フルタイム（31.1%）」のほうが「パートタイム（24.5%）」よりも多く、就労働機は、「経済的動機」が約8割を占めている。彼女たちが、育児をしながら仕事をする上で問題と考えていることについては、「子育てが重視

できないこと (50.8%)」「学校行事への参加が十分できないこと (35.0%)」「家庭での教育時間が少なくなること (26.2%)」という順序になっており、性別役割分業意識が高いことが明らかとなっている。

以上の論文のレビューにより、都市型では、「母親は子どもの面倒をみるべき」という性別役割分業規範の影響を受けて離職を余儀なくされる。一方、地方型では経済的理由から就業しているケースが多いが、農村型セクシズムと性別役割分業規範という多層ジェンダー・バイアスの影響を受けながら、経済的補助の役目を果たさなければならないという規範と、母親は子どもの面倒を見るべきという二重の規範の板挟みとなりながら就労している実態が明らかとなった。

(2) キャリアに対する自己効力感

1) 実母のライフスタイルへの認知的評価が本人の就労選択行動に与える影響

まず、実母のライフスタイルへの認知的評価が、女性の就労選択行動や育児不安感に影響を与えるということを実証している論文がある。〔伊藤, 2010〕では、30代女性は、キャリアバリアに阻まれることが多い現実を受け、キャリアチェンジの状況と、その変化への対応の仕方についての自己認知（自己効力感と結果期待）に焦点を当てて実態を明らかにしている。伊藤の論文では、キャリアバリアを「個人に関する人物、もしくは個人を取り巻く環境に起因する個人のキャリア発達を困難にする出来事、条件」と定義している。大卒女性を対象とした面接調査の結果、母親が就労していたケースや専業主婦であった母親が子どもに働くことを強く勧めたケースで、女性本人が就労しているケースなどがあるという結果より、女性の就労選択行動には、実母の就労に関する考え方の影響が色濃く反映されることが分かった。

〔小坂・柏木, 2005〕でも、3～4歳児を抱えながら「フルタイム」の雇用形態で就労している女性は、本人の幼児期における実母のライフスタイルへの認知的評価（実母が専業主婦であったことを肯定的に受け止めていたり、フルタイムで働いていたことを否定している群の女性は、実母の就労形態への評価と現在の自分のフルタイム就労状況との間の矛盾により葛藤を抱えやすく、また伝統的家族観も強く、育児への重圧も感じやすい）が影響していることを明らかにしている。

2) キャリアに対する自己効力感や結果期待が就労選択行動に与える影響

有業女性のキャリアに対する自己効力感や結果期待が

低いことがキャリアバリアとなり、ライフイベントを経験するか否かに関わらず転職、退職を促進していることが明らかとなっている〔伊藤, 2010〕。具体的には、役割移行（昇進願望なし・業界特有の年齢や性別による変化）や仕事に対する価値観・モチベーション不足（今の仕事から得るものがない）という「自己効力感と結果期待」の低下と、入社前のミス（何をしたらいいのかわからないなど将来キャリアに関する不透明感）やリアリティショック（職場に対する高い期待と実際の職務との失望感）などの「キャリアに対する自己概念」の低下がキャリアバリアとなっている。一方、継続就労している有配偶女性の場合は、キャリアバリアを克服する援助があるため、キャリアバリア自体が存在しないようである。

その他にも、〔鈴木, 1996〕では、若年女性が、就職後1～2年の段階で同一組織における就労継続を促進する規定要因としては、「結婚や出産に関わりなく一生仕事を続けることを理想の仕事パターンとしていたこと」であることも明らかとなっている。また、〔中井・松井・相良ほか, 2006〕では、仕事を通じて自分の能力が発揮出来たり、社会的に評価されることを重視し、将来性や安定性を求めている女性ほど、フルタイムの雇用形態で就労することを明らかとしている。

これらの論文のレビュー結果より、就労している有配偶女性は、本人の幼児期における実母のライフスタイルへの認知的評価や、仕事を通じて感じる自己効力感や結果期待などの女性の「内面的要素」が、フルタイム就労の継続意思や葛藤に大きな影響を及ぼすことが明らかとなった。

3. ダグラス＝有沢法則の検証

〔脇坂・富田, 2001〕では、「夫の収入が高ければ、妻の就労率が低下する」というダグラス＝有沢の法則の存在が、高学歴女性の就労率が低いことの要因として示唆されている。高学歴女性は高学歴男性と結婚する傾向があり、収入も多いため、就労しなくても生活が維持できるため就労率が低くなるという仕組みである。このダグラス＝有沢の法則が成り立っているのかを検証している論文がいくつかある。

まず、〔眞鍋, 2004〕では、有配偶女性の学歴によって、ダグラス＝有沢の法則が成り立っているのかを検証している。量的調査の結果、ダグラス＝有沢の法則は、有配偶女性が短大卒・大卒よりも高卒である場合に崩れていることが分かった。つまり、有配偶女性が高卒である場

合、夫の年収に関わらず、必ずしも夫の収入を補うために就労するのではなく、自己実現や社会参加といった非経済的な動機から就労する女性が増えている。一方、有配偶女性が大卒・短大卒である場合、「子どもなし」のライフステージでは、有配偶女性の学歴が大卒と高いほど就労率が高いが、「子どもがいる」ライフステージでは、有配偶女性の学歴が大卒の場合は、夫の収入が高まるほど、妻は就労をせず、再就職率も低い傾向がみられるという結果が生じている。

ダグラス＝有沢の法則の成立には、地域間格差があるという研究がある。〔大嶋、2010〕では、44歳以下の有配偶女性のうち、就業希望のある非就業者に焦点を当て、その就業を実現するための課題を検討している。地域間格差では、①就業率が高く無業者に占める就業希望者の高い県は、富山・石川・山形・青森・新潟・秋田・岩手・鳥取・島根・高知などであり、②就業率が低く、無業者に占める就業希望者の割合が低い県は、愛知・愛媛・広島・東京・埼玉・兵庫・北海道・奈良・神奈川・大阪などである。後者の都市部では、家庭生活との両立の困難さ（保育所不足や親による支援不足）と相まって、夫の所得が高いほど妻が就労行動を控えるというダグラス＝有沢の法則が成り立っているため、低就業地域となっている。特に、44歳以下では、世帯主男性の所得が高い都市部ほど、有配偶女性の求職活動割合が低いようである。

〔柳、2005〕は、有配偶女性の夫が勤務する企業規模により、ダグラス＝有沢の法則が成立するかどうかを検証している。その結果、夫の就業先の企業規模が「1～29人」「30～299人」では有配偶女性の就業率が高く、「300人以上」で極端に離職が増加している。夫の年収と有配偶女性の就労との関連については、夫の年収が「300万～500万円未満」でのみ有配偶女性の離職率が増加しているものの、「500万～700万円未満」では離職率が増加するという線形の関係は確認されていない。以上の結果より、夫の収入と有配偶女性の労働力率については「ダグラス＝有沢の法則」の検証結果をみると、年々その法則性は弱まっている。

結論と今後の研究課題

本稿の主な目的は、有配偶女性の育児期における就労選択行動を規定する要因に関する既存研究の結果を概観し、育児というライフイベント要因・女性の内面的要素などに焦点をあてて整理し、文献レビューを通して研究課題を見出すことであった。また、子どもが乳幼児期を

脱するであろう30歳代後半から40歳代の有配偶女性の就労形態に影響を及ぼす要因は何か。その仮説を立てることである。

文献レビューを通して、有配偶女性の就労選択行動の規定要因として分かった主な結果をまとめる。まず、女性の就労選択行動と就労前に形成されている内面的要素との関連に焦点をあてた研究を概観した結果より、①大学学生時代に「キャリア志向」をもっている女性は、大学卒業後の就労選択行動として、公務員や教員などの専門性の高い職種を選び、結婚や育児に関係なく生涯キャリアを継続して積むというライフコース設計を持っている、②学生時代や結婚後のキャリア志向に対して、女性自身の幼児期における、実母のライフスタイルに対する認知的評価が影響を及ぼしている。具体的には、実母が専業主婦であったことに対して肯定的な認知的評価を抱いていたり、フルタイム就労であったことに対して否定的な認知的評価を抱いていた場合には、自分がフルタイム就労していることと「よき母であるべき」という二重のジェンダーバイアスに挟まれ、葛藤を抱えやすいことが分かった。③有配偶女性が、昇進願望や仕事に対する価値観・モチベーション不足などのキャリアに対する「自己効力感や結果期待の低下」や、入社前のミスやリアリティショックなどの「キャリアに対する自己概念の低下」がキャリアバリアとなり、転職や退職に至っていることが分かった。

次に、ライフイベント（結婚・育児）と就労している有配偶女性の内面的要素との関連に焦点をあてた研究結果より、①結婚時や配偶者の転居時は、有配偶女性はキャリアを積むことに前向きになっているものの、体力上の問題のみならず、仕事と家庭の両立によるコンフリクトを抱える状態であり、通勤・マリッジを避けるために、「パートタイム」や転勤がない「エリア社員」などの就労形態に変更している、②第一子出産後は、育児取得明けに仕事と家庭の両立を継続できるかのめどが立たず、7割が退職している。特に、医療職などの場合、労働条件が整っていないことなどが背景となり、キャリア発達が困難である、③末子年齢が6歳以下の場合、パートタイム就労形態を選択する有配偶女性が多く、末子年齢が7歳以上となる小学校・中学校就学後も、ワークライフバランスを考え、自発的にパートタイム就労を選択する傾向が高いことが明らかとなった。

これらの就労選択行動を説明する有配偶女性の内面的要素としては、有配偶女性が内面化している性別役割分

業意識と、地域ごとに残る性別役割分業規範である。都市部では性別役割分業規範が作用するため、ダグラス＝有沢の法則が成り立つことが多い。農村型セクシズムが強い地域では、「家計を支えるために女性は働くべき」という社会的規範と「本当は、母親は子どものそばにいたい」という二重のジェンダー・バイアスに縛られている。つまり、育児期には、たとえ末子が幾つになっても、これらの要因がキャリアバリアとなり、ワーク・ファミリー・コンフリクトを生じさせ、有配偶女性の就労選択行動に大きな影響を及ぼしているのである。

以上の結果を受けて、有配偶女性のフルタイム形態での就労促進のための課題をあげる。

女性は、ライフイベント（大学などの学校卒業時・出産時・末子の年齢で育児に手間がかからなくなった時点）ごとに、自分の内面的要素の影響を受けて就労選択行動を行い、それ以降はその選択結果に従って生活するので、子どもが乳幼児期にあるライフステージのみならず、小学校就学後や中学校就学後などのライフステージにおいても就労支援が必要であるといえる。例えば、①乳幼児に限らず、小学校や中学入学後の子どもを抱えながら働く有配偶女性の自己肯定感を高める精神的支援システムづくり、②様々なキャリアバリアを克服して管理職に昇進した女性をロールモデルとする企業の取り組みを通しての社会的な啓発、③大学などでの早期キャリア形成教育、④保育所のみならず学童保育の量的・質的整備、⑤育児短縮勤務制度の適用期間の拡大（例えば、子どもが小学校低学年までなど）、⑥教育費への経済的援助などが必要である。

次に、本稿で行った文献レビューの結果を受けて、有配偶女性の就労選択行動に関する今後の研究課題について述べる。さらに、子どもが乳児期を脱するであろう30歳代後半から40歳代の有配偶女性の就労形態に影響を及ぼす要因は何か。その仮説を立てたい。

もっとも大きな課題として筆者が指摘するのは、「小1の壁」が有配偶女性の就労選択行動に対する規定要因となる可能性が高いにもかかわらず、ライフイベントの一つとして焦点をあてた実証的研究が十分でないことである。公立の認可保育所などの場合は19時までの延長保育が可能な所が多いが、子どもが小学校に就学し、預け先が学童保育になった途端に、17時～18時の迎えを迫られる現実がある。そのため、特に、保育所に安心して預けながらフルタイム就労していたり、子どもが小学校に入学すれば、パートタイム就労形態からフルタイム

就労形態へとキャリアアップしたいという意欲を持っている有配偶女性にとっては、子どもの安全保護という側面において、プレッシャーとなるのではないか。また、子どもが小学校入学した後は、子どもの教育に、母親としてどの程度関わるべきかと考える時期となることも、プレッシャーとなるのではないか。それゆえ、「小1の壁」を意識し始める、4～5歳児から小学校低学年の子どもをもつ母親の就労継続意思や就労選択行動の実態を明らかにする必要があると筆者は考える。

その実態に関して具体的に導き出される仮説としては、「子どもが乳幼児期のライフステージの際に就労していたり就労意欲をもっていた有配偶女性は、子どもが小学校に入学して低学年である間、その就労形態を継続するという意思や就労選択行動を抑制するのではないか。」である。

次にあげる課題は、「小1の壁」というライフイベントの際に、女性が抱える内面的要素が有配偶女性の就労行動にどのような影響を及ぼすのかを検証する必要があることである。女性自身が内面化している性別役割分業意識などの内面的要素は、特に、子どもが乳幼児期であるライフステージにフルタイム就労していた有配偶女性にとって、「小1の壁」というライフイベントを迎えた際にも、就労継続意思や就労選択行動に影響を及ぼす要因となると筆者は考える。

そこで、「小1の壁」というライフイベントの際に、有配偶女性の就労継続意思や就労選択行動を抑制する内面的要素に関する仮説を具体的に導き出してみる。性別役割分業意識に関する具体的な仮説は、「子どもが小学校に入学して低学年の間、子どもの安全保護に関する性別役割分業意識を強く内面化することが、有配偶女性の就労継続意思や就労選択行動を抑制する要因となるのではないか。」と「子どもが小学校に入学して低学年の間、子どもの教育のために母親は子どもにエネルギーを注ぐべきという性別役割分業意識を強く内面化することが、有配偶女性の就労継続意思や就労選択行動を抑制する要因となるのではないか。」である。

また、小学校における子どもの教育達成レベルと子どもの将来の社会的地位達成との間の因果関係を認める意識（以下、「地位達成リスク意識」とする）も、「小1の壁」というライフイベントの際に、有配偶女性の就労継続意思や就労選択行動を抑制する内面的要素として考えられる。具体的な仮説は、「子どもが小学校に入学して低学年の間、子どもの学歴は、親の教育方針や経済状況によ

って決まるという地位達成リスク意識を持つことが、有配偶女性の就労継続意思や就労選択行動を抑制する要因となるのではないか。」というものである。今後、これらの仮説を検証していきたいと考える。

本稿によって、女性の社会進出を取り巻く様々なキャリアバリアが明らかとなった。本稿の研究結果を踏まえて、女性の社会進出がスムーズに行くような具体的な社会的取り組みにつながることを強く願っている。

<引用文献>

- 久井志保, 2007, 「女性のキャリア・ディベロップメントとワーク・ファミリー・コンフリクトについての研究」『関西学院大学経営戦略研究』Vol.1, 155-165.
- 平岡康子・松浦和代・野村紀子, 2004, 「乳幼児をもつ就労女性の育児ストレスと職業性ストレスの分析」『小児保健研究』Vol.63.No.6, 647-653.
- 細井雅代, 2009, 「女性就労の促進政策がもたらす税制の影響—地方自治体の子育て支援の追加的費用と収入の比較分析—」『都市問題研究』61 (6), 22-48.
- 堀内かおる・花岡美紀, 2010, 「女性の就労意識とキャリア形成」『家政教育研究』21, 7-13.
- 池田明永・今野優衣, 篠崎沙穂, 實原和希, 高畑光生, 吉川啓太, 2010, 『女性のキャリア継続支援～有効な保育サービスの提言』, 慶應義塾大学樋口美雄研究会社会保障分科会.
- 伊藤友紀, 2010, 「30代女性のキャリアバリアー継続就労, 中断, 退職を規定する要因」『金城学院大学大学院人間生活学研究所論集』10, 37-46.
- 嘉本伊都子, 2004, 「女子学生のライフコース設定と就労意識—2003年度質的社会調査を通して」『現代社会研究』7, 63-81.
- 厚生労働省, 2008, 「今後の仕事と家庭の両立支援に関する報告書-巻頭資料」『労経ファイル』, 479・480, 6-21.
- 小坂千秋・柏木恵子, 2005, 「育児期フルタイム就労女性の育児への態度・感情」『発達心理学研究』19, 81-96.
- 前田尚子, 2008, 「岐阜県女性の就労パターン (第一報)」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』40, 55-67.
- 松本縁, 2006, 「女性の就労と子育ての両立～労働力率低下への対応の気運～」『TORC レポート調査報告 (とっとり政策総合研究センター)』No.27, 31-42.
- 眞鍋倫子, 2004, 「女性の就労行動の学歴差一夫の収入と妻の就労」『東京学芸大学紀要第1部門』55, 29-36.
- 中井美樹・松井真一・相良千弘, 長濱なつみ, 2006, 「現代女性の就労・家族・地域生活—京都市女性調査データにみる女性の仕事と家庭をめぐる現状と課題」『立命館産業社会論集』

42 (3), 143-164.

- 中原朝子, 2009, 「有配偶女性はパートタイム就労を自発的に選択しているのか—就労形態規定要因及び社会学的ストレス研究の再評価—」『奈良女子大学人間文化研究科年報』25, 169-181.
- 大嶋寧子, 2010, 「女性の低就業と就労促進に向けた課題」『季刊 個人金融』5 (3), 37-45.
- 佐藤洋子, 2006, 「結婚による女性正社員の就労形態の変化—総合スーパーA社の事例から—」『西日本社会学会年報』No.5, 53-67.
- 鈴木淳子, 1996, 「若年女性のキャリア選択規定要因に関する縦断的研究—同一組織における就労継続および転職」『心理学研究』67 (2), 118-126.
- 総務省統計局, 2008, 『平成19年就業構造基本調査結果の概要 (速報)』, 2-27.
- 総務省統計局・政策統括官・統計研修所, 2008, 『若年層の女性と定年層の就業状況』統計トピックス No.34, 1-5.
- 高橋睦子・田邊和佳子, 2003, 「ジェンダー・バイアスの多層性と近代の屈折—島根の場合 (テーマ: 雇用・福祉・ジェンダー)」『国立女性教育会館研究紀要』7, 45-56.
- 武石恵美子, 2006, 『雇用システムと女性のキャリア』, 勁草書房.
- 脇坂明・阿部正浩・富田安信・西川真規子・松繁寿和・武石恵美子・早川芳子・野間敦子・濱田知子・酒井計史, 2000, 「高学歴女性の労働力率の規定要因に関する研究」『日本労働研究調査報告書』135号.
- 脇坂明・富田安信編, 2001, 『大卒女性の働き方—女性が仕事を続けるとき, やめるとき』, 日本労働研究機構.
- 柳信寛, 2005, 「女性の就労継続と地域社会 (特集 産業・企業・技術・労働の現代的変容)」『現代社会の構想と分析 (現代社会構想・分析研究所)』3, 76-92.
- 吉井清子, 2004, 「中年期既婚女性における就労・社会参加・家庭内役割の精神健康への影響と家族要因の調整効果」『日本福祉大学社会福祉論集』110, 105-128.

<参考文献>

- 加茂登志子 (厚生労働省), 2009, 「産業における性差とメンタルヘルス—就労女性のメンタルヘルスの観点から—」『労経ファイル』508, 10-17.
- 北場勉, 2004, 「時事評論 女性の就労構造と子育て支援」『週間社会保障』58 (2294), 28-29.
- 小坂千秋・柏木恵子, 2007, 「育児期女性の就労継続・退職を規定する要因」『発達心理学研究』18 (1), 45-54.